

## **BAB 5**

### **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

#### **5.1.Simpulan**

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka simpulan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Perceived Organizational Support* terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), artinya jika *Perceived Organizational Support* atau dukungan organisasi yang dirasakan meningkat maka OCB juga akan meningkat di PT Pelabuhan Indonesia (PELINDO) III Cabang Tanjung Perak Surabaya. Dengan demikian hipotesis 1 didukung. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi yang memberikan dukungan kepada karyawannya akan membuat karyawan memberikan kontribusi lebih terhadap organisasinya.
2. Keterlibatan Kerja terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), artinya semakin tingginya keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya akan meningkatkan perilaku OCB di PT Pelabuhan Indonesia (PELINDO) III Cabang Tanjung Perak Surabaya. Dengan demikian hipotesis 2 didukung. Hal ini dapat dilihat dari semakin terlibatnya karyawan pada pekerjaan mereka dan menganggap pekerjaannya mereka penting akan membuat mereka melakukan pekerjaan diatas tanggung jawab mereka.
3. Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan perilaku OCB di PT Pelabuhan Indonesia (PELINDO) III Cabang Tanjung Perak Surabaya. Dengan demikian hipotesis 3 didukung. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya di perusahaan dapat membuat mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan diatas norma mereka.

## 5.2.Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah peneliti kurang memperhatikan waktu dan kondisi responden ketika hendak meminta bantuan mengisi lembar kuesioner karena banyak karyawan yang cuti di akhir tahun, dan juga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk pengumpulan data.

## 5.3.Saran

### 5.3.1. Saran Akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau acuan bagi penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang serupa bahkan dapat dijadikan penelitian lebih lanjut khusus berkaitan konsep atau teori yang mendukung pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, yaitu mengenai *Perceived Organizational Support*, Keterlibatan kerja, Kepuasan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

### 5.3.2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan simpulan penelitian terdapat beberapa saran yang diajukan oleh peneliti agar perilaku OCB dapat lebih ditingkatkan sebagai berikut :

1. Nilai rata-rata terendah pada pernyataan variabel *Perceived Organizational Support* adalah “Perusahaan saya menghargai kontribusi saya untuk kelanjutan hidup organisasi”. Sebaiknya perusahaan harus lebih memberikan penghargaan dalam bentuk apapun seperti pemberian remunerasi atau *reward* sehingga karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi dan membuat mereka memberikan kontribusi lebih pada perusahaan.
2. Nilai rata-rata terendah pada pernyataan variabel keterlibatan kerja adalah “Pekerjaan saya penting bagi saya”. Sebaiknya perusahaan memberikan dukungan melalui program-program yang sudah dijalankan PT PELINDO III Cabang Tanjung Perak Surabaya yaitu adanya pusat pelatihan dan pengembangan karyawan. Sehingga karyawan dapat lebih terlibat dalam

kegiatan organisasi dan membuat pekerjaan mereka penting. Hal ini dapat membuat karyawan melakukan pekerjaan diatas tanggung jawab mereka.

3. Nilai rata-rata terendah pada pernyataan variabel kepuasan kerja adalah “Saya menerima pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik”. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan kurang memberikan pengakuan atas pekerjaan yang telah karyawannya lakukan. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan dan memberikan dukungan organisasi yang lebih baik untuk karyawan agar karyawan dapat memiliki kepuasan dalam pekerjaannya sehingga mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi lebih kepada perusahaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (1997). *Analisis Statistik untuk Bisnis dengan Regresi, Korelasi, dan Nonparametrik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Ardana, I.K., Utama, I.W.M, dan Sriathi, A.A.A. (2008). *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aristo, S. F. (2016). Pengaruh Produk, Harga, dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Woless Chips. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 1. Vol 1 No 4
- Baliartati, B. O. (2014). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatif Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35. doi:10.25105/jmpj.v9i1.1401
- Bank Dunia: Indeks SDM Indonesia peringkat ke-87. (2018). Didapat dari <https://nasional.kontan.co.id/news/bank-dunia-indeks-sdm-indonesia-peringkat-ke-87/>. 11 Oktober 2018
- Durianto, D., Sugiarto., dan Sitinjak, T. (2001). *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui. Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., dan Debra, S. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 71, No. 3. pp 500-507.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hsia, Jung-Wen & Tseng, Ai-Hua. (2015). Exploring the Relationships among Locus of Control, Work Enthusiasm, Leader-member Exchange, Organizational Commitment, Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior of High-tech Employees in Taiwan. *Universal Journal of Management* .3(11), pp 463–469.
- Istijanto, M.M. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi

- Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The Generic Job Satisfaction Scale. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1-16. doi:10.1300/j022v13n02\_01
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangundjaya, W.H. (2012). Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja Dan Perannya Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi Undip* 11 No 2. pp 177-183
- Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). (2015) Didapat dari [https://www.kemlu.go.id/id/kebijakan/asean/Pages/Masyarakat-Ekonomi-ASEAN-\(MEA\).aspx](https://www.kemlu.go.id/id/kebijakan/asean/Pages/Masyarakat-Ekonomi-ASEAN-(MEA).aspx). 17 Maret 2015
- Megawati dan Syahna, N. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan persepsi dukungan organisasioanl sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen & Inovasi*, 1, vol 9. pp 35-46
- Novliadi, F. (2006). Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi Dukungan Organisasional. *Psikologia*. Vol. 2. No. 1. Hal 42-50
- Osman, A., Haji, O., Yusuf., Sohel, R., Solaiman, M., dan Lal, B. (2015). The Influence of Job Satisfaction, Job Motivation & Perceived Organizational Support towards Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Perspective of American-Based Organization in Kulim, Malaysia. *Asian Social Science*. 11. 174-182. 10.5539/ass.v11n21p174.
- Podsakoff, P M., Ahearne, M., dan MacKenzie, S B. (1997). Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance (1997). *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, No. 2, pp. 262-270, 1997.
- Press Release: Pelindo III Luncurkan Kegiatan Edukatif. (2016) di Pelabuhan Tanjung Perak. Didapat dari <https://www.pelindo.co.id/en/media/berita-pers/q/press-release-pelindo-iii-luncurkan-kegiatan-edukatif-di-pelabuhan-tanjung-perak>. 2 Mei 2016
- Rashidi, R. P, Gheisari, F., dan Farokhian, A. (2014). Explaining the Relationship Between Organizational Commitment, Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior Among Employees Of Khuzestan Gas Company. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*. Vol 4, pp. 150–158.
- Rivai, V. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada,
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, pp 698-714. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Sahrah, A. (2017). Perceived Organizational Support dan Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Rumah Sakit. *InSight*, 19(ISSN: 1693–2552).
- Saxena, S. (2015). Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal Management Business*. Vol. 4. No. 1. P: 30
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Tri P dan Wardani, S I. (2012). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Manajemen Perubahan (Studi Pada Divisi Mineral PT Harita Group). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*. Vol XVI, No. 39
- Utami, R. M., & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja pada Organizational Citizenship Behavior. *Management Analysis Journal*. Vol 5, pp 362 - 374
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), pp 601-617. doi:10.1177/014920639101700305